

20010374



Marja-Leena Koivunen

Tiehallinnon henkilöstökertomus 2000



Kirjasto

08 TIEH / TIE

Marja-Leena Koivunen

Tiehallinnon henkilöstökertomus 2000

Tiehallinto

Helsinki 2001

Helsinki 2001

Julkaisua saatavana:
Tiehallinto, keskushallinto,
hallinto, henkilöstöasiat
puh. 0204 22 2559

Tiehallinto
KESKUSHALLINTO
Hallinto
Opastinsilta 12 A
PL 33
00521 HELSINKI
Puhelinvaihde 0204 22 150

ESIPUHE

Tämä henkilöstökertomus sisältää tietoja Tiehallinnon henkilöstöstä ja henkilöstöhallinnon kehityksestä vuodelta 2000. Julkaisun tarkoituksena on paitsi kerätä tietoa menneestä myös olla apuvälineenä suunniteltaessa tulevaisuuden henkilöstöpolitiikan suuntaviivoja. Tämän kertomuksen lisäksi myös tiepiirit julkaisevat omat henkilöstökertomuksensa.

Tielaitoksen organisaatiota muutettiin vuoden 1998 alusta siten, että tiehallinto erotettiin sisäisesti selkeästi tuotannosta kaikkien toimintojen osalta. Tämä henkilöstökertomus on siis kolmas henkilöstökertomus, jossa käsitellään ainoastaan tiehallinnon henkilöstöä. Vuonna 2000 Tiehallinnon henkilöstö oli vielä osa Tielaitoksen henkilöstöä.

Vuoden 2000 toiminnassa myös henkilöstöasioissa keskeistä oli organisaatiouudistukseen valmistautuminen. Sen lisäksi toiminnassa tärkeällä sijalla olivat seuraavat henkilöstöstrategiset kehittämisalueet:

Rekrytointi

Tiehallinnon rekrytointistrategian tavoitteena on asiantuntemuksen ja osaamisen varmistaminen erityisesti ydintoiminnoissa. Strategian mukaan rekrytoinnin volyymi pyritään pitämään selvästi vuotuista poistumaa pienempänä (noin 25 % poistumasta). Henkilöstön ikärakenteesta johtuen rekrytointiohjelma on ollut selvästi etupainotteinen.

Syksyllä 2000 kukin tiepiiri ja keskushallinnon yksikkö laati vuoteen 2004 ulottuvan henkilöstösuunnitelman, joka osaltaan on tukena rekrytointien suuntaamisessa, osaamisen varmistamisessa ja henkilöstön määrälle asetettujen tavoitteiden toteuttamisessa. Suunnitelman pohjalta sovittiin tulossiköiden henkilöstön kehittämistä koskevat tulostavoitteet vuodelle 2001.

Rekrytointistrategiaan liittyy tärkeänä osana myös uusien työntekijöiden perehdyttämisohjelma. Ohjelman mukaisesti kertomusvuonna pidettiin kaksi seminaaritilaisuutta uusille työntekijöille. Heille suunnattu kysely osoitti, että henkilökohtainen perehdyttäminen työyhteisötasolla vaatii vielä panostusta.

Henkilöstön ikärakenne

Tiehallinnon vakinaisen henkilöstön keski-ikä on korkea, 49 vuotta. Suurimmat ikäryhmät Tiehallinnossa ovat 50-54 -vuotiaat, joskin painopiste on vähitellen siirtymässä 55-59 vuotiaisiin. Keski-ikä ei lähivuosina rekrytoinneista huolimatta tule laskemaan. Suurimmat ikäluokat ovat eläkeiän kynnyksellä noin kymmenen vuoden kuluttua. Henkilöstöjohtamisen suuri haaste tulevaisuudessa onkin pysytä yhdistämään kokemuksen tuoma osaaminen ja nuorten innovatiivisuus toimivaksi työyhteisöksi, jossa jokainen voisi tuntea itsensä osaavaksi, tärkeäksi ja arvostetuksi riippumatta siitä, missä ikävaiheessa hän on.

Valtionhallinnon senioripolitiikan määrittelemiä seniori-ikäisiä, vähintään 45-vuotiaita, on Tiehallinnon henkilöstöstä 71,5 %. Nämä lähtökodat huomioiden Tiehallinnossa käynnistettiin v. 1999 Tiehallinnon arvojen ohjaamana oma senioriohjelma. Tämän ohjelman tavoitteena on ammattitaidon siirtäminen nuoremmille, mielekkäät tehtävät osa-aikaeläkkeellä oleville, mahdolli-

simman hyvä fyysinen ja henkinen toimintakyky ja eläkkeelle siirtyvien myönteiset viestit omasta työurasta ja työpaikasta.

Ohjelmaan liittyvän mentoroinnin vakiinnuttamista osaksi Tiehallinnon normaalia työskentelyä jatkettiin. Ensimmäinen mentorointiprojekti saatiin päätökseen ja siitä saatujen myönteisten kokemusten perusteella käynnistettiin toinen vuoden mittainen projekti. Samanaikaisesti valmistauduttiin siihen, että jokainen joka on kiinnostunut mentoroinnista ja haluaa itselleen mentorin, voi perehtyä mentorointiin ja hankkia mentorin Sinetin välityksellä.

Osa-aikaeläkkeellä olevien henkilöiden työtä ja työolosuhteita tutkittiin sekä osa-aikaeläkkeellä oleville että esimiehille suunnatulla kyselyllä. Kyselyt antoivat hyvää tietoa esimerkiksi siitä, miten tärkeää on etukäteen sopia tehtävän sisältö, työajat ja sijaisuudet.

Terveystarkastuksia jatkettiin. Vuorossa olivat vuosina 1945 -1948 syntyneet henkilöt. Pasilan "Keitaassa" - uudistetussa kuntotiloissa käynnistettiin monenlaista työkykyä ylläpitävää toimintaa. Henkilöstöllä on mahdollisuus saada henkilökohtainen kunto-ohjelma ja ohjaus kuntosalin välineiden käyttöön.

Osaamiskartoitukset

Osaamista on Tiehallinnossa arvioitu osaamiskartoitusten avulla. Osaamiskartoitus on työskentelymalli, jossa tarkistetaan yksikön strategiaa, määritellään lähivuosien tärkeimmät eli strategiset osaamisalueet, selvitetään ihmisten nykyisen osaamisen taso ja kehityskeskusteluissa sovitaan kehitymis- ja koulutusohjelmista niin yksilöille kuin ryhmillekin.

Osaamiskartoitukset ovat antaneet hyvän pohjan ja uutta näkemystä kehityskeskusteluille ja yksikön sisäiselle ja osin jopa yksiköiden väliselle yhteistyölle. Työstämistapa on parhaimmillaan ollut hyvin vuorovaikutteinen ja yhteisöllinen. Osaamiskartoituksiin liittyvä yksiköiden strategian pohdinta ja osaamisen systemaattinen arviointi ovat parantaneet myös henkilöstösuunnitelmien laatua.

Yksikötasoisien osaamiskartoitusten ohella työryhmä sai vuoden lopulla valmiiksi myös tiivistelmän Tiehallinnon strategisesta osaamisesta. Tiehallinnon osaamisen varmistaminen ja tarvittavan uuden asiantuntemuksen hankkiminen vaativat henkilöstöhallinnolta huomattavaa panostusta lähivuosina.

Uutena keinona osaamisen kehittämisessä Tiehallinto teki sopimuksen henkilövaihdosta Maanmittauslaitoksen kanssa. Savo-Karjalan tiepiirin edustaja työskenteli kuusi kuukautta Maanmittauslaitoksen kehittämiskeskuksessa ja vastaavasti maanmittauslaitoksen edustaja toimii Tiehallinnossa kuusi kuukautta vuoden 2001 aikana. Ensimmäisen vaiheen kokemukset ovat erittäin myönteisiä niin henkilökohtaisena kokemuksena kuin virastorajat ylittävän tietoisuusprosessin kehittämisessä kummankin viraston kanalta.

Helsinki, huhtikuu 2001

Tiehallinto
Hallinto

Sisältö

1	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	6
1.1	Henkilöstömäärät tulosityksikoittain	6
1.2	Vaihtuvuus	7
1.3	Henkilöstömäärät toiminnoittain	9
2	VAKINAISEN HENKILÖSTÖN RAKENNE	9
2.1	Henkilöstön ikärakenne	9
2.2	Henkilöstön koulutus rakenne	11
2.2.1	Koulutusryhmät sukupuolen mukaan	11
2.2.2	Koulutusryhmät ikäluokittain	13
2.2.3	Koulutusryhmät toiminnoittain	13
2.2.4	Koulutustasoindeksi	14
3	HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	15
3.1	Henkilöstökulujen osuus tiehallinnon toimintamenoista	15
3.2	Palkkakustannukset	15
3.3	Palkkausjärjestelmä	16
3.4	Henkilöstön matkakustannukset	18
4	HENKILÖSTÖN TYÖKYKY	19
4.1	Työtyytyväisyys	19
4.2	Vakinaisen henkilöstön sairauspoissaolot (sisältää työtapaturmat)	20
5	INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN	21
5.1	Työterveyshuolto	21
5.2	Virkistys- ja liikuntatoiminta	22
5.3	Koulutuspalvelut	22
6	YHTEENVETO TUNNUSLUVUISTA	23

1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

1.1 Henkilöstömäärät tulosityksikoittain

Tiehallinnon henkilöstö on pääasiassa vakinaisessa palvelussuhteessa. Si-
jaisuudet, harjoittelu ja kesälomien vaatima lisätyövoima on hoidettu määrä-
aikaisin palvelussuhtein. Tiehallinnossa oli joulukuun 2000 lopussa 1 060
vakinaista ja 31 (6 %) määräaikaista henkilöä.

Vakinaisesta henkilöstöstä virkasuhteessa oli 538 ja työsuhteessa 522. Uu-
teen 1.1.2001 toimintansa aloittaneeseen Tiehallinto virastoon koko henki-
löstö siirtyi virkasuhteisena.

Osa-aikatyössä oli joulukuun lopussa 90 henkilöä, 8 % henkilöstöstä. Valti-
on henkilöstöstä osa-aikaisten osuus oli 6,2 % vuonna 1999, kun tukityöllis-
tetyt ja työllisyyden hoitovaroin palkatut jätetään tarkastelun ulkopuolelle.

Osa-aikatyöntekijöistä osa-aikaeläkkeellä oli vuoden lopussa 79 henkilöä,
mikä on 30 % niistä henkilöistä, jotka ikänsä puolesta olisivat oikeutettuja
osa-aikaeläkkeeseen. Osa-aikaeläkeläisten määrä lisääntyi kahdeksalla
edelliseen vuoteen verrattuna.

Vakinaiset

	U	T	KaS	H	SK	KeS	V	O	L	KH	Yhteensä
1.1.1998	133	96	122	94	104	57	82	108	94	278	1168
31.12.1998	134	95	112	94	98	49	83	101	86	272	1124
31.12.1999	136	91	108	88	96	45	82	96	84	262	1088
31.12.2000	136	88	98	91	85	45	82	93	82	260	1060
Viim. muutos	0	-3	-10	3	-11	0	0	-3	-2	-2	-28

Määräaikaiset

	U	T	KaS	H	SK	KeS	V	O	L	KH	Yhteensä
1.1.1998	8	0	2	1	0	0	1	0	1	14	27
31.12.1998	2	2	0	3	0	2	1	0	2	18	30
31.12.1999	10	1	0	5	0	1	2	1	1	24	45
31.12.2000	7	0	2	3	2	0	0	1	0	16	31
Viim. muutos	-3	-1	2	-2	2	-1	-2	0	-1	-8	-14

Velvoitetyöllistetyt

	U	T	KaS	H	SK	KeS	V	O	L	KH	Yhteensä
1.1.1998	4	0	3	3	1	0	0	0	0	3	14
31.12.1998	0	0	0	1	1	0	0	0	1	5	8

Henkilömäärät yhteensä

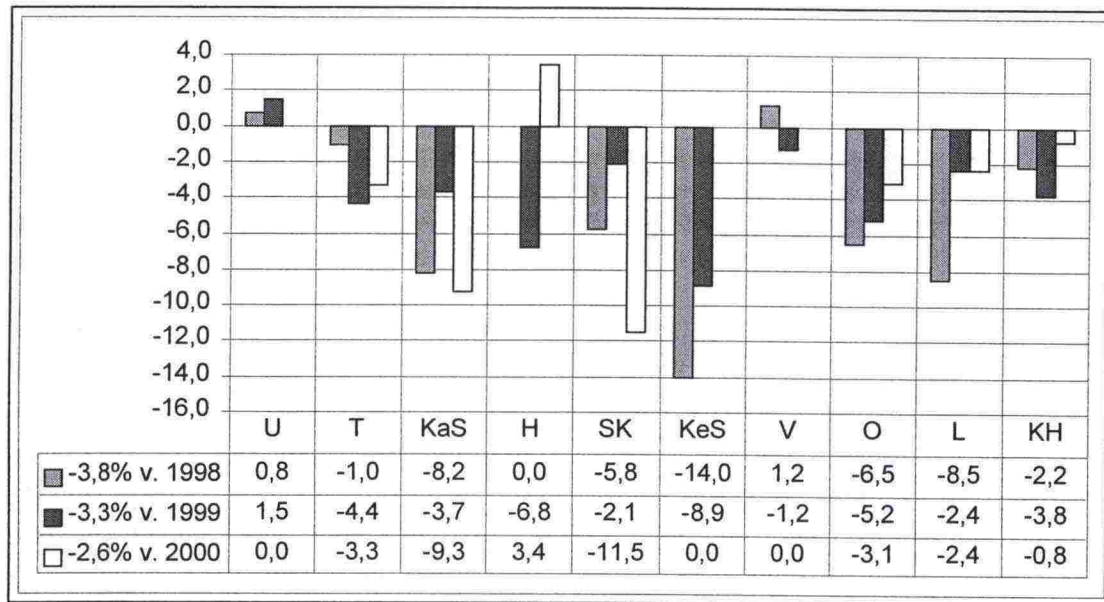
	U	T	KaS	H	SK	KeS	V	O	L	KH	Yhteensä
1.1.1998	145	96	127	98	105	57	83	108	95	295	1209
31.12.1998	136	97	112	98	99	51	84	101	89	295	1162
31.12.1999	146	92	108	93	96	46	84	97	85	286	1133
31.12.2000	143	88	100	94	87	45	82	94	82	276	1091
Viim. muutos	-3	-4	-8	1	-9	-1	-2	-3	-3	-10	-42

Henkilötyövuodet yhteensä

	U	T	KaS	H	SK	KeS	V	O	L	KH	Yhteensä
31.12.1998	136	93	112	93	99	47	83	100	87	286	1136
31.12.1999	137	92	107	92	94	45	84	98	82	281	1112
31.12.2000	136	89	98	93	90	42	80	88	81	268	1065
Viim. muutos	-1	-3	-9	1	-4	-3	-4	-10	-1	-13	-47

1.2 Vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön määrän väheneminen 1.1.2000 – 31.12.2000 oli yhteensä 28 henkilöä eli -2,9 %. Rekrytointien etupainotteisuudesta johtuen vakinaisen henkilöstön väheneminen jäi hiukan edellisvuotta (36 henkilöä, 3,3 %) pienemmäksi.



Tiehallinnon vakinaisesta henkilöstöstä on poistunut :

	1998	1999	2000
• Vanhuuseläkkeelle	26	29	25
• työkyvyttömyyseläkkeelle	6	4	4
• yksilölliselle varhaiseläkkeelle	4	10	3
• varhennetulle vanhuuseläkkeelle	2	3	1
• kuollut	3	2	1
• muihin valtion virastoihin	11	5	4
• muusta syystä	16	16	29
yht.	68	69	67

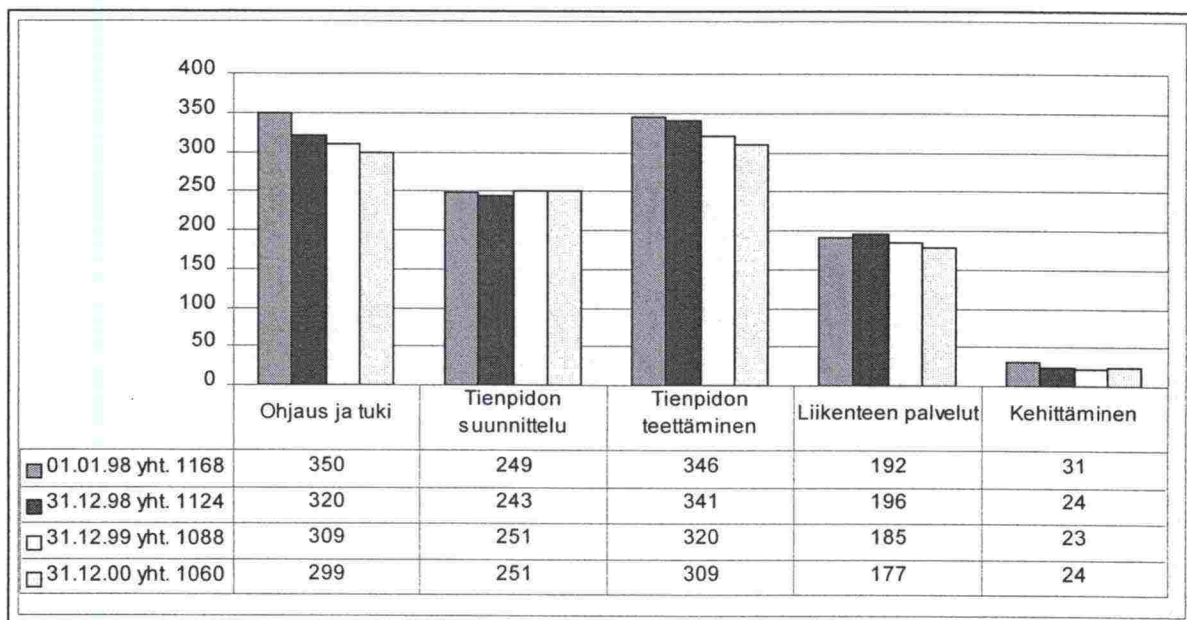
Vakinaisen henkilöstön luonnollinen poistuma on ollut 6,0 %. Koko valtionhallinnossa luonnollisen poistuman arvioidaan olevan hiukan alle 4 %:n luokkaa.

Ulkopuolelta on rekrytoitu vuonna 2000 Tiehallintoon 12 henkilöä vakinaiseen palvelussuhteeseen. Määräaikaisia on vakinaistettu 8. Tuotannosta Tiehallintoon siirtyi 23 henkilöä. Tiehallinnon sisällä 6 henkilöä vaihtoi työyksiköstä toiseen. Tuotantoon Tiehallinnosta siirtyi 4 henkilöä.

1.3 Henkilöstömäärät toiminnoittain

Vakinaisen henkilöstön sijoittuminen toiminnoittain näkyy alla olevasta taulukosta. Suurinta vähenemisen on v. 2000 ollut tienpidon teettämisen henkilöstön kohdalla 11 henkilöä sekä ohjauksen ja tuen henkilöstön kohdalla 10 henkilöä.

Toiminnoittainen jako on tehty tiehallinnon avainprosesseja mukaillen. Kehittäminen pitää sisällään keskushallinnon tie- ja liikennetekniikan yksikön sekä T&K:n ohjauksen. Ohjaus ja tuki käsittävät esikunnan ja hallinnon lisäksi myös viestinnän, sisäisen tarkastuksen, kansainvälisen toiminnan ja varautumisen henkilöstön.



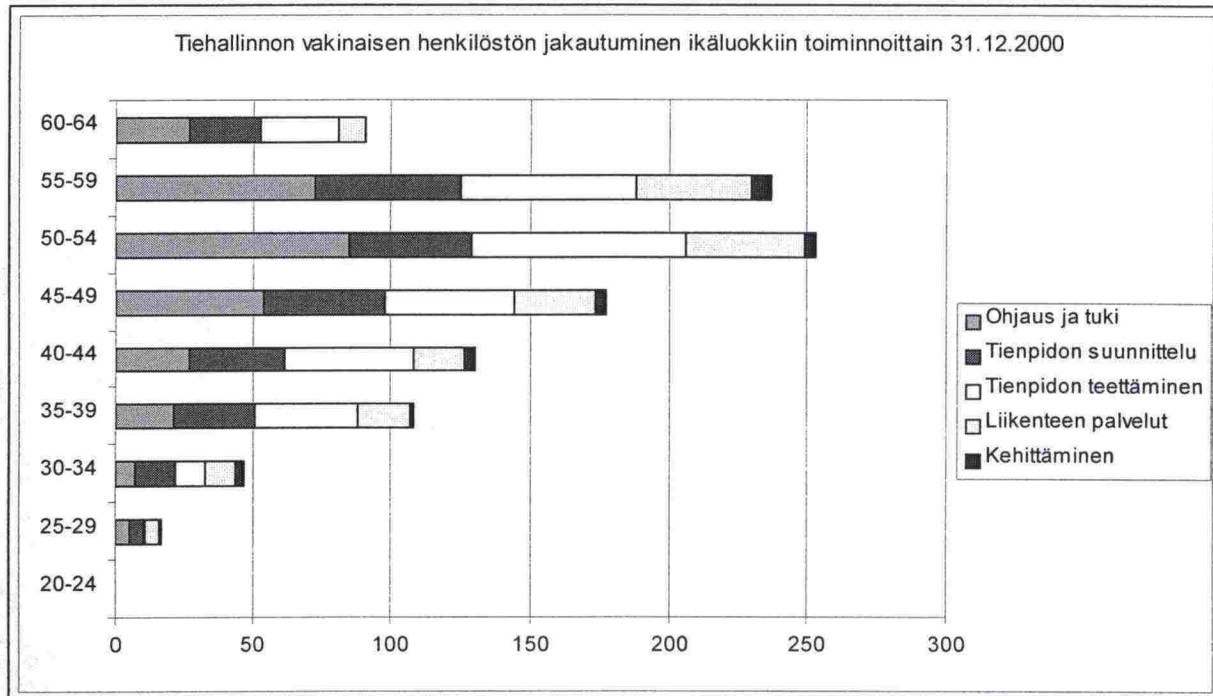
2 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN RAKENNE

2.1 Henkilöstön ikärakenne

Tiehallinnossa keski-ikä on suhteellisen korkea 49 vuotta. Valtion henkilöstön keski-ikä oli 42,1 vuotta v.1999. Suurin ikäryhmä Tiehallinnossa on edelleen 50 – 54 -vuotiaat, joita on 24 % henkilöstöstä. Ikäryhmä 55 – 59 -vuotiaat on jo kuitenkin lähes yhtä suuri edustaen 22 % henkilöstöstä. Koko valtionhallinnossa suurin ikäryhmä on 45 – 49 -vuotiaat.

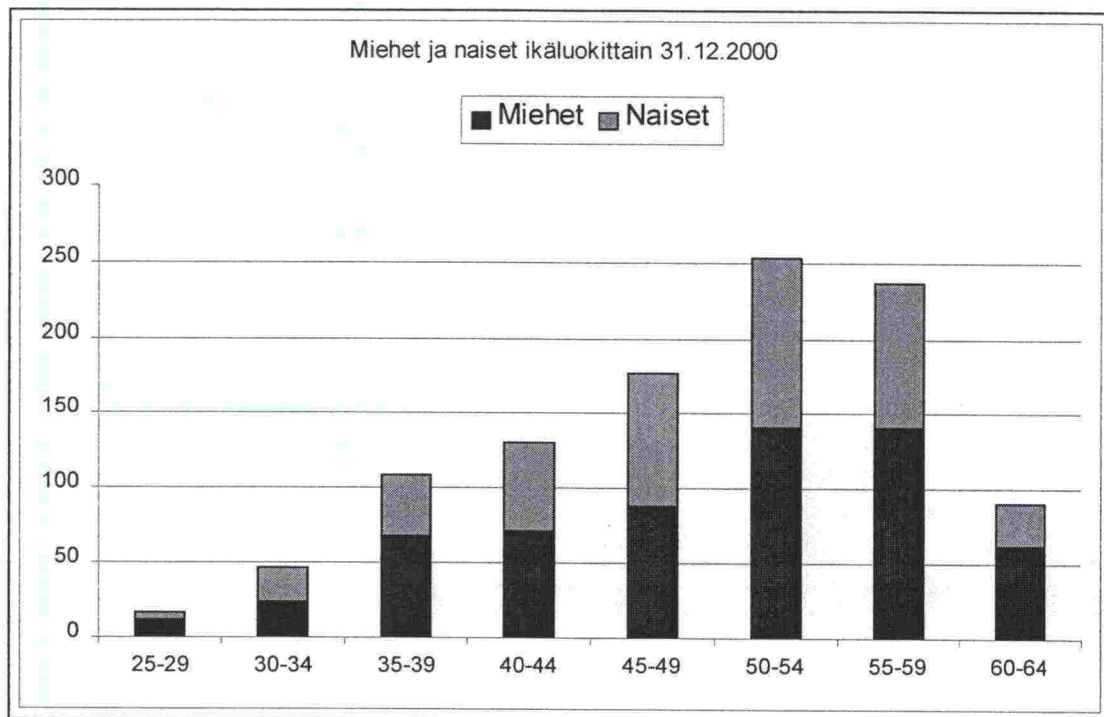
Valtion työmarkkinalaitos ja valtion henkilöstöä edustavat keskusjärjestöt ovat valmistelleet valtiolle senioripolitiikan suuntaviivat. Seniori-ikäisiä eli vähintään 45-vuotiaita, joiden työkyvyn ylläpitoon on suuntaviivojen mukaan

tarpeen kiinnittää erityistä huomiota, on tiehallinnossa 758 eli 71,5 % henkilöstöstä. Koko valtion hallinnon henkilöstöstä on seniori-ikäisiä 43,7 %.



IKÄLUOKAT	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Yhteensä
Ohjaus ja tuki	0	5	7	21	27	54	85	73	27	299
Tienpidon suunnittelu	0	5	15	30	35	44	44	52	26	251
Tienpidon teettäminen	0	1	11	37	46	46	77	63	28	320
Liikenteen palvelut	0	5	11	19	18	29	43	42	10	177
Kehittäminen	0	1	3	1	4	4	4	7	0	24
Yhteensä	0	17	47	108	130	177	253	237	91	1060

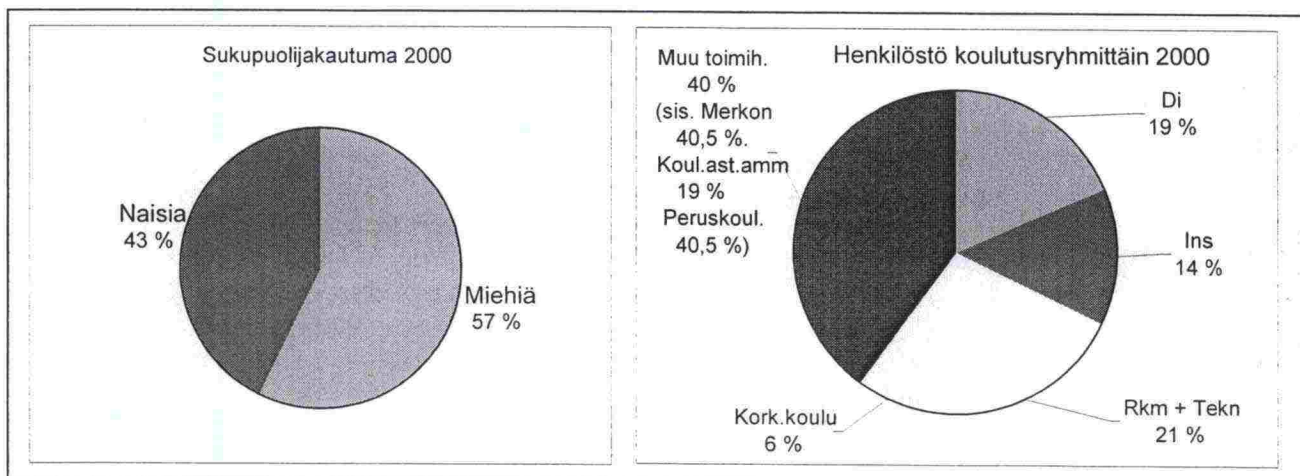
YHTEENSÄ	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Yhteensä
31.12.1998	1	10	55	113	155	180	301	232	77	1124
31.12.1999	0	12	55	100	149	174	298	221	79	1088
31.12.2000	0	17	47	108	130	177	253	237	91	1060
Viim. muutos	0	5	-8	8	-19	3	-45	16	12	-28



2.2 Henkilöstön koulutusrakenne

2.2.1 Koulutusryhmät sukupuolen mukaan

Tiehallinnossa naisten suhteellinen osuus on huomattavasti suurempi kuin mitä se on perinteisesti ollut tielaitoksessa. Kuluneena vuonna tosin henkilöstömäärän vähennys näyttää kohdistuneen yksinomaan naisiin. Teknisen alan koulutusryhmissä naisten osuus edelleen on melko pieni. Samoin johtavissa asemissa asiantuntijoina tai esimiehinä naisten osuus edelleen on melko pieni.



Miehet

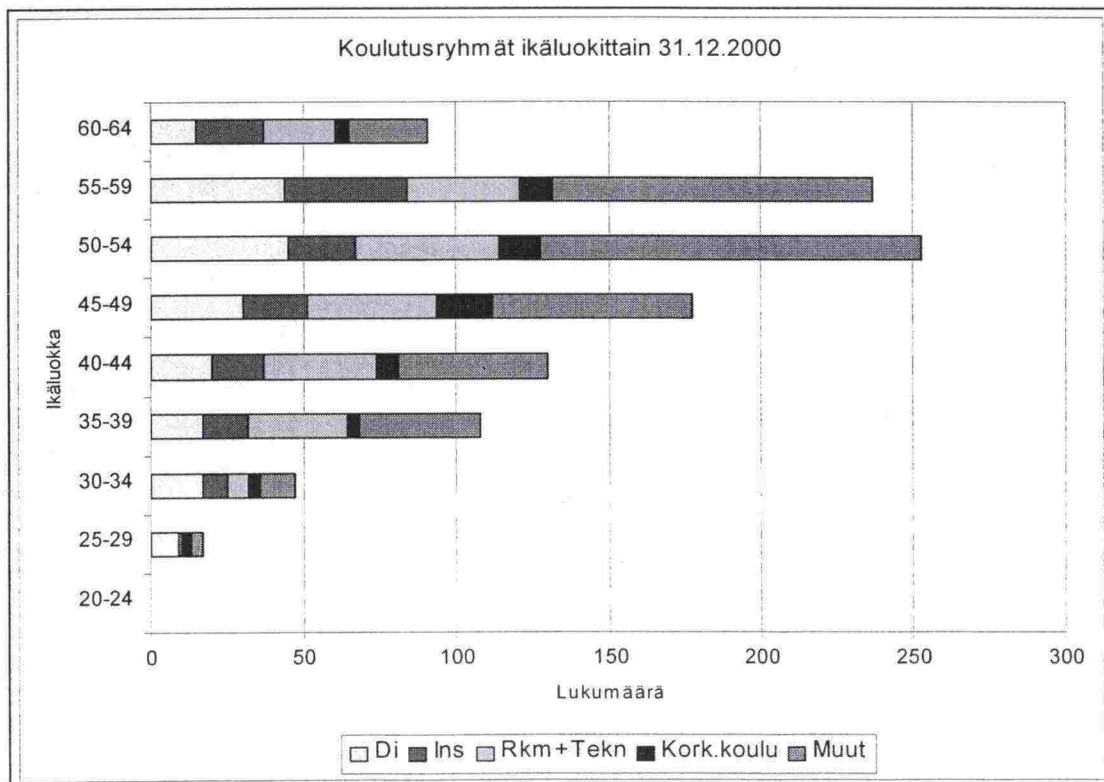
	Di	Ins	Rkm+Tekn	Kork.koulu	Muu toimih.	Yhteensä
31.12.1998	170	144	203	32	79	628
31.12.1999	171	139	186	30	78	604
31.12.2000	171	138	190	31	77	607
Viim. muutos	0	-1	4	1	-1	3

Naiset

	Di	Ins	Rkm+Tekn	Kork.koulu	Muu toimih.	Yhteensä
31.12.1998	22	8	35	31	400	496
31.12.1999	25	8	35	32	384	484
31.12.2000	26	8	37	34	348	453
Viim. muutos	1	0	2	2	-36	-31

Yhteensä

	Di	Ins	Rkm+Tekn	Kork.koulu	Muu toimih.	Yhteensä
31.12.1998	192	152	238	63	479	1124
31.12.1999	196	147	221	62	462	1088
31.12.2000	197	146	227	65	425	1060
Viim. muutos	1	-1	6	3	-37	-28

2.2.2 Koulutusryhmät ikäluokittain

IKÄLUOKKA	Di	Ins	Rkm+Tekn	Kork.koulu	Muut	Yhteensä
20-24	0	0	0	0	0	0
25-29	9	1	1	2	4	17
30-34	17	8	7	4	11	47
35-39	17	15	32	4	40	108
40-44	20	17	37	7	49	130
45-49	30	21	43	18	65	177
50-54	45	22	47	16	125	253
55-59	44	40	37	11	105	237
60-64	15	22	23	5	26	91

2.2.3 Koulutusryhmät toiminnoittain

	31.12.1998	31.12.1999	31.12.2000	Viim. muutos
Ohjaus ja tuki				
Di	38	41	41	0
Ins	12	11	12	1
Rkm+Tekn	11	10	10	0
Kork.koulu	36	34	35	1
Muu toimih.	223	213	201	-12
Yhteensä	320	309	299	-10
Tienpidon suunnittelu				
Di	68	70	71	1
Ins	46	50	58	8
Rkm+Tekn	50	48	43	-5
Kork.koulu	12	14	15	1
Muu toimih.	67	69	64	-5
Yhteensä	243	251	251	0
Tienpidon teettäminen				
Di	48	48	46	-2
Ins	75	72	63	-9
Rkm+Tekn	120	109	122	13
Kork.koulu	7	7	7	0
Muu toimih.	91	84	71	-13
Yhteensä	341	320	309	-11
Liikenteen palvelut				
Di	23	24	25	1
Ins	19	14	13	-1
Rkm+Tekn	57	54	52	-2
Kork.koulu	4	3	3	0
Muu toimih.	93	90	84	-6
Yhteensä	196	185	177	-8

Kehittäminen				
Di	15	13	14	1
Ins	0	0	0	0
Rkm+Tekn	0	0	0	0
Kork.koulu	4	4	5	1
Muu toimih.	5	6	5	-1
Yhteensä	24	23	24	1
Yhteensä				
Di	192	196	197	1
Ins	152	147	146	-1
Rkm+Tekn	238	221	227	6
Kork.koulu	63	62	65	3
Muu toimih.	479	462	425	-37
Yhteensä	1124	1088	1060	-28

2.2.4 Koulutustasoindeksi

Piiri	1998	1999	2000
Uusimaa	4,2	4,2	4,3
Turku	4,0	4,0	4,0
Kaakkois-Suomi	3,9	3,9	4,1
Häme	4,0	4,1	4,1
Savo-Karjala	4,2	4,3	4,5
Keski-Suomi	4,2	4,3	4,4
Vaasa	4,2	4,3	4,4
Oulu	3,9	4,0	4,2
Lappi	4,1	4,1	4,1
Keskushallinto	5,0	5,0	5,0
Keskiarvo	4,3	4,3	4,4

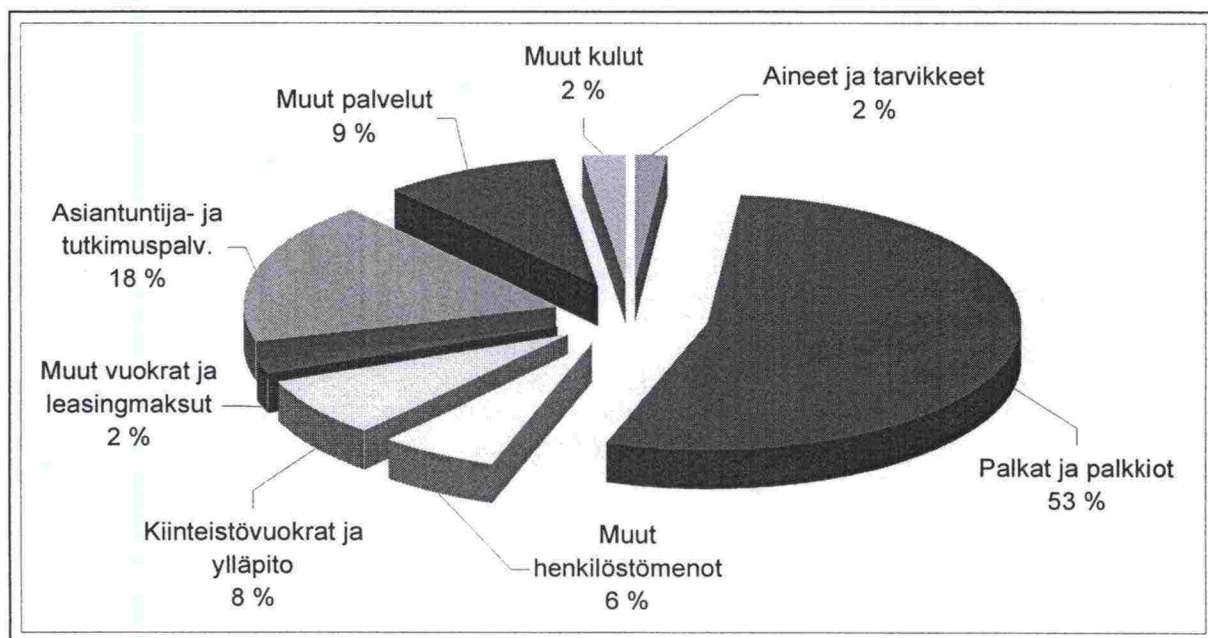
Koulutustasoindeksi on laskettu valtionhallinnon henkilöstötilinpäätös-käsikirjan suosituksen mukaisesti. Järjestelmässä käytetyt koulutusasteet ja indeksit ovat seuraavat:

	Indeksi
Yleissivistävä koulutus	1,5
Alempi keskiaste	3
Ylempi keskiaste	4
Alin korkea-aste	5
Alempi kandidaattiaste	6
Ylempi kandidaattiaste	7
Tutkijakoulutus	8

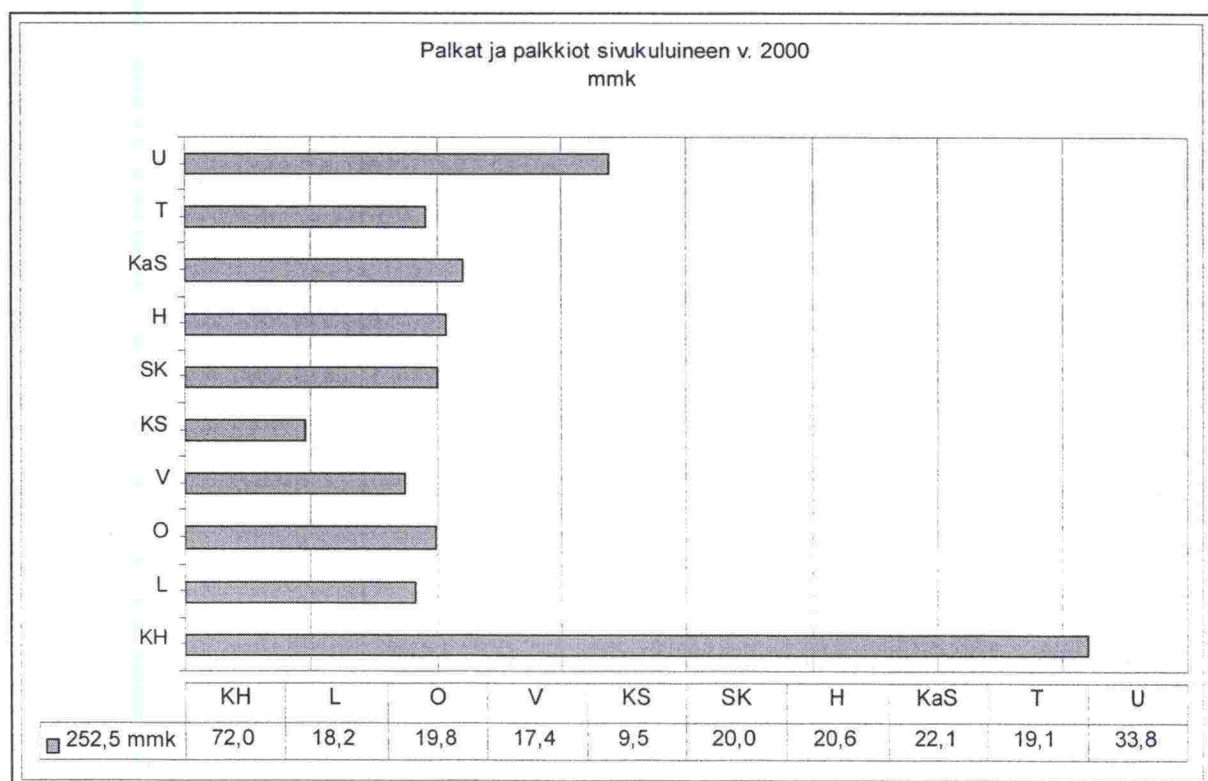
Koko valtionhallinnon henkilöstön koulutustasoindeksi oli vuoden 1999 lopussa 4,7. Tiehallinnossa valtaosa peruskoulutusta vailla olevista henkilöistä on toimistohenkilöstöä, joille on jo 80-luvulla järjestetty runsaasti ammatillisen peruskoulutuksen luonteisia pitkiä koulutusohjelmia.

3 HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

3.1 Henkilöstökulujen osuus tiehallinnon toimintamenoista



3.2 Palkkakustannukset



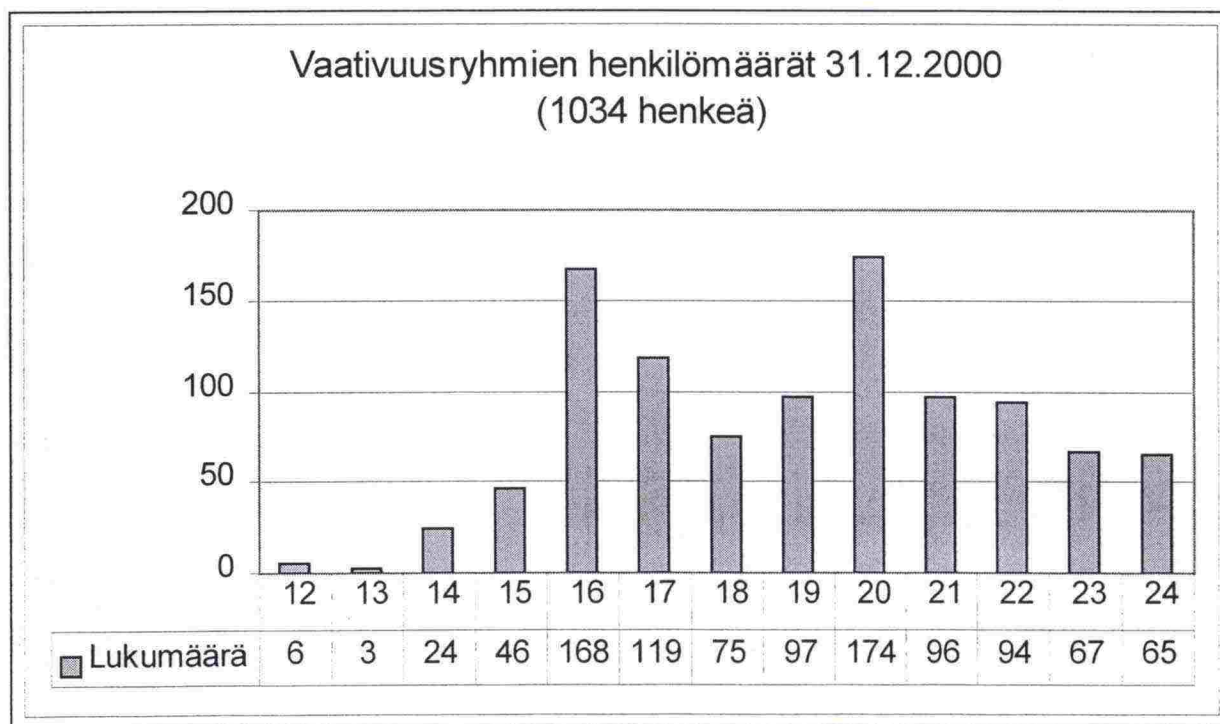
Tiehallinnon palkkakustannukset sivukuluineen olivat 252,5 milj.mk. Keskimääräinen henkilötyövuoden hinta oli 237 000 mk. Henkilötyövuoden hinta nousi edellisestä vuodesta 8,9 %:lla.

Vuosi	Palkkasumma				Sivukulut				Yhteensä			
	Milj. Mk	Muutos%	Ansio/htv	Muutos%	Milj. mk	Muutos%	mk/htv	Muutos%	Milj. mk	Muutos%	mk/htv	Muutos%
2000	194	3,28	182 800	7,8	57	7,9	54 300	12,7	252	4,8	237 000	8,9
1999	188	0,44	169 500	2,6	53	4,2	48 200	6,4	242	1,2	218 000	3,4
1998	187		165 000		51		45 300		239		210 500	

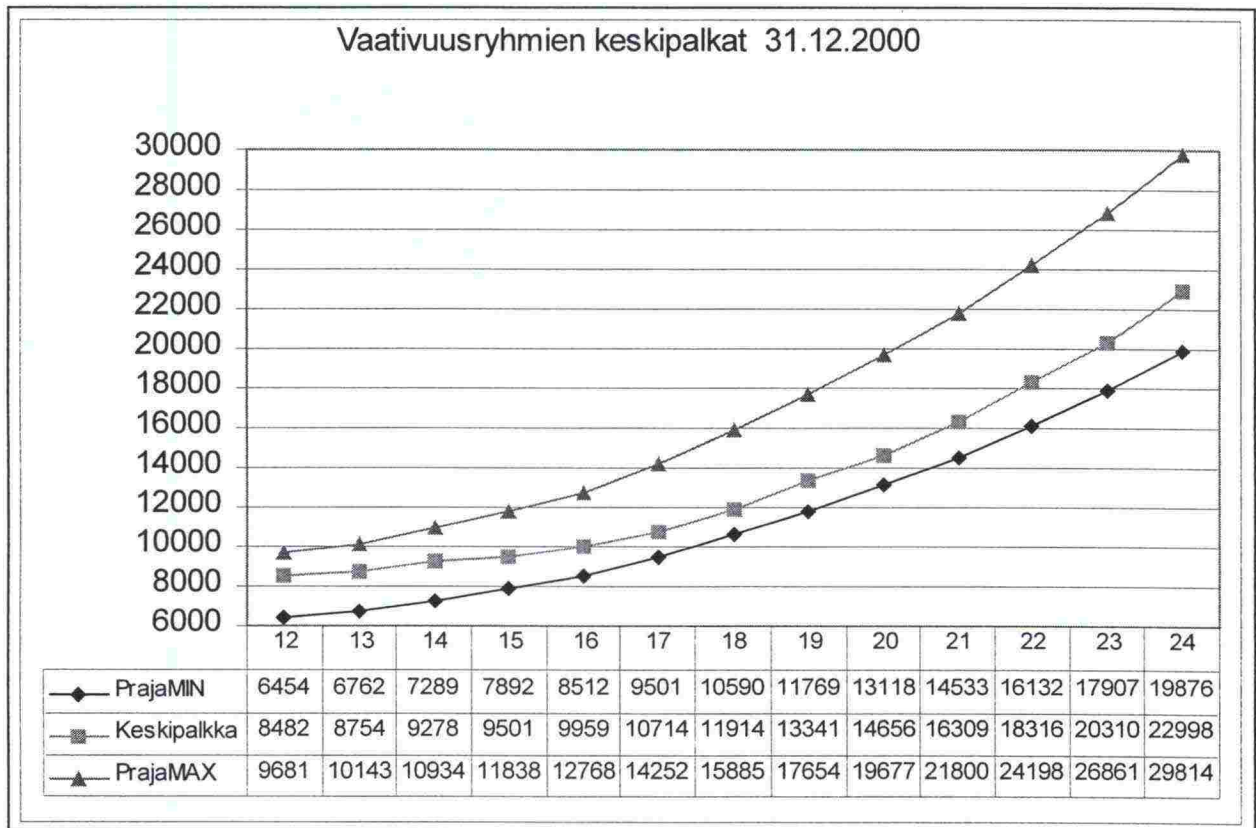
Palkkoja korotettiin 1.2.2000 yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 185 mk/kk, kuitenkin vähintään 2,55 %, ja 0,5 %:n järjestelyvaralla. Lisäksi lokakuun aikana valmisteltiin valtion palkkaseurantaselvityksen linjauksia toteuttavat ns. valpas-korotukset palkkoihin. Korotukset toteutettiin työnantajapäätöksin ja ne tulevat voimaan 1.1.2001.

3.3 Palkkausjärjestelmä

Tiehallinnon tehtävät jakautuivat Columbus-palkkausjärjestelmän mukaisiin vaativuusryhmiin seuraavasti:



Vaativuus-ryhmä	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1998	1 %	1 %	3 %	5 %	17 %	12 %	7 %	10 %	14 %	9 %	8 %	6 %	6 %
1999	1 %	1 %	3 %	5 %	17 %	11 %	7 %	10 %	16 %	9 %	9 %	6 %	6 %
2000	1 %	0 %	2 %	4 %	16 %	12 %	7 %	9 %	17 %	9 %	9 %	6 %	6 %

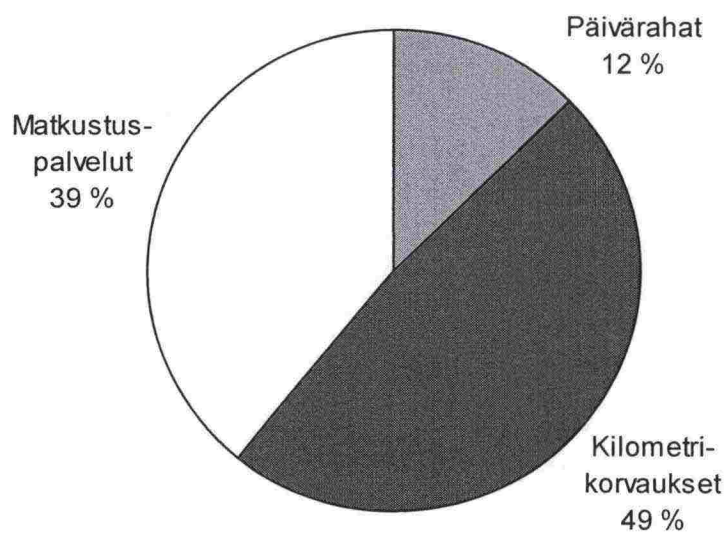


Palkkausjärjestelmässä tavoitteellisena tasona pidetään sitä, että henkilöstöstä n. 30 % sijoittuisi vaativuusryhmittäisten palkkarajojen alimpaan kolmannekseen, 50 % keskimmäiseen ja 20 % ylimpään. Nykyiset rekisteripalkat tavoittavat toivotun tason vain vaativuusryhmien alimmilla tasoilla, joihin henkilöstöstä sijoittuu vain vähäinen määrä.

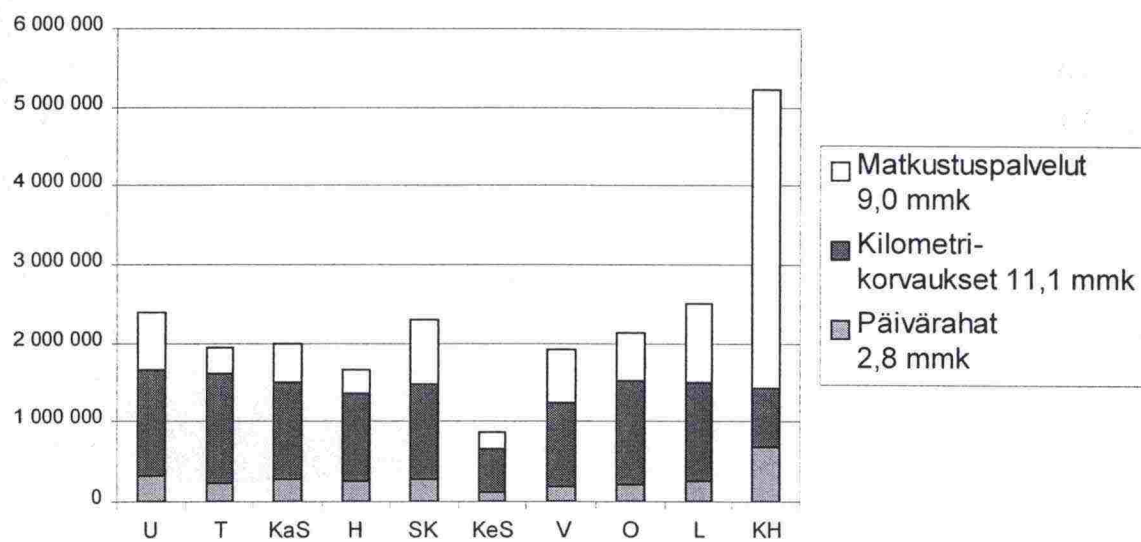
Osin edellä mainitusta syystä vuoden 2000 virka- ja työehtosopimukseen kirjattiin sopimus työryhmän perustamisesta palkkausjärjestelmän uudistamiseksi. Työryhmä aloitti toimintansa keväällä. Tavoitteena on muokata Tie-laitos-Columbus palkkausjärjestelmästä Tiehallinnolle oma palkkausjärjestelmä, joka olisi mahdollisimman yksinkertainen ja asiantuntijavirastolle sopiva. Uusi järjestelmä on tarkoitus saada käyttöön vuoden 2001 aikana.

3.4 Henkilöstön matkakustannukset

Matkakustannukset v. 2000



Matkakustannukset 2000 yht. 22,9 mmk



4 HENKILÖSTÖN TYÖKYKY

4.1 Työtyytyväisyys

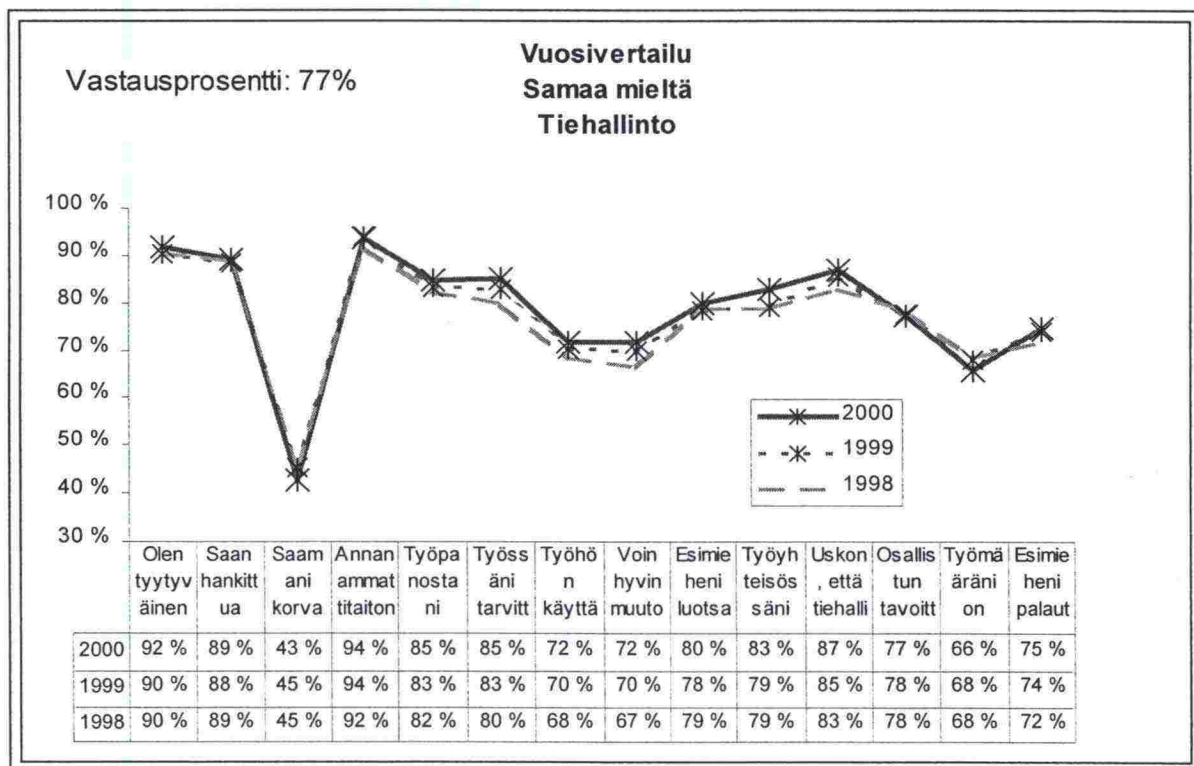
Tiehallinto laati viime vuonna kolmatta kertaa koko organisaation kattavan työtyytyväisyystutkimuksen.

Vastausprosentti oli vuonna 2000 77 %.

Tiehallinnon työtyytyväisyys on korkealla tasolla. Tuloksia vertailtaessa voi todeta, että työtyytyväisyys on ollut kolmen vuoden ajan lähes samalla tasolla kaikilla työtyytyväisyyden osa-alueilla.

Tyytymättömyyttä on eniten työstä saatuun korvaukseen. Koska tyytymättömien osuus on koko kolmivuotiskauden ajan ollut yli puolet henkilöstöstä, päätettiin tästä käynnistää erillisselvitys.

Selvitys valmistuu toukokuussa 2001.



Väittämät:

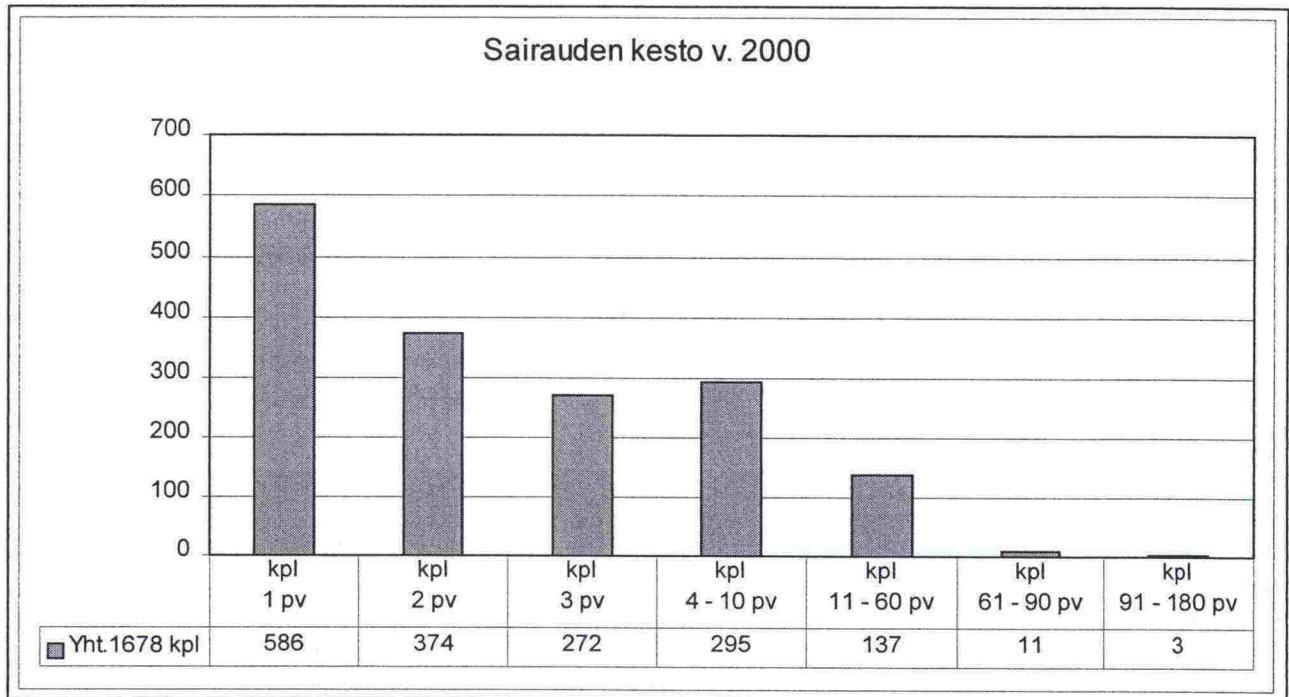
1. Olen tyytyväinen nykyisiin tehtäviini tiehallinnossa
2. Saan hankituksi tarvitsemani uuden osaamisen
3. Saamani korvaus on oikeassa suhteessa tehtäviini ja osaamiseeni
4. Annan ammattitaitoni, kokemukseni ja luovuuteni päivittäin ryhmän käyttöön
5. Työpanostani käytetään hyödyllisesti
6. Työssäni tarvittava yhteistyö toimii hyvin
7. Työhöni käyttämäni voimavarat ovat oikeassa suhteessa elämäni kokonaisuuteen (työ, perhe, harrastukset, lepo)
8. Voin hyvin käynnissä olevan muutoksen keskellä

9. Esimieheni luotsaa uudistuvaa toimintaamme siten, että uskon selviäväni jatkossa tehtävistäni
10. Työyhteisössäni vallitsee hyvä työilmapiiri
11. Uskon, että tiehallinto on tulevaisuudessa hyvä työpaikka
12. Osallistun yksikköni/ryhmäni/tiimini tavoitteiden asettamiseen
13. Työmääräni on sopiva
14. Esimieheltäni saamani palaute tukee onnistumistani

4.2 Vakinaisen henkilöstön sairauspoissaolot (sisältää työtaturmat)

	Vak. henkilö-työ-vuodet	Sairaus-päiviä (työpv) yhteensä	Sairaus-tapauksia yhteensä	Sairaus-päiviä/ henkilö-työvuosi	Sairaus-tapauksia /henkilö-työvuosi	Sairaus-lomien pituus keskim. (työpv)	Sairasta-neiden henkilöiden lkm	Terveys% *)
U	136	828	222	6,1	1,6	3,7	70	49 %
T	89	409	99	4,6	1,1	4,1	49	44 %
KaS	98	538	127	5,5	1,3	4,2	56	43 %
H	93	443	130	4,8	1,4	3,4	51	43 %
SK	90	951	146	10,6	1,6	6,5	58	30 %
KeS	42	205	57	4,9	1,4	3,6	28	40 %
V	80	468	98	5,9	1,2	4,8	52	38 %
O	88	731	165	8,3	1,9	4,4	65	32 %
L	81	577	134	7,1	1,7	4,3	58	30 %
KH	268	2153	453	8,0	1,7	4,8	174	32 %
YHT	1065	7303	1631	6,9	1,5	4,5	661	37 %

*) ilman sairaslomaa olevien osuus vakinaisten henkilöiden henkilö-työvuosista



Tiehallinnossa v. 1999 sairauspäiviä oli 7,1 henkilötyövuotta kohden ja koko valtionhallinnossa keskimäärin 8 päivää/henkilötyövuosi

5 INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN

5.1 Työterveyshuolto

Työpaikkaterveydenhuollon kustannukset olivat 2,5 milj.mk, josta KELA korvaa työnantajalle enintään 50 %. Henkilötyövuotta kohti nämä kustannukset ovat 2 366 mk brutto. Vuonna 1999 valtiolla käytettiin ennaltaehkäisevään työterveydenhuoltoon ja sairaanhoitoon keskimäärin 1736 mk brutto henkilötyövuotta kohden.

	Htv	Kokonaiskustannukset	Mk/Htv
1998	1136	1,9 mmk	1 638
1999	1112	2,2 mmk	1 986
2000	1065	2,5 mmk	2 366

5.2 Virkistys- ja liikuntatoiminta

Virkistys- ja liikuntatoimintaan käytettiin 736 mk/henkilötyövuosi. Valtiolla v. 1999 keskimääräinen investointi tarkoitukseen oli 327 mk/henkilötyövuosi.

	Htv	Kokonaiskustannukset	Mk/Htv
1998	1136	0,5 mmk	450
1999	1112	0,5 mmk	460
2000	1065	0,8 mmk	736

5.3 Koulutuspalvelut

Ulkopuolisilta ostettuihin koulutuspalveluihin käytettiin 3,2 milj.mk. Henkilötyövuotta kohden laskettuna 3 010 mk/henkilö.

	Htv	Kokonaiskustannukset	Mk/Htv
1998	1136	5,0 mmk	4 388
1999	1112	3,4 mmk	3 094
2000	1065	3,2 mmk	3 010

Valtaosa henkilöstön kehittämisestä suuntautui yksilöiden ammatillisten valmiuksien kehittämiseen ulkopuolisia koulutuspalveluja käyttäen.

Koulutukseen käytetty työaika vaihtelee yksiköittäin huomattavasti. Koulutusta oli tulosityksiköissä keskimäärin 5 – 12 päivää/henkilö.

6 YHTEENVETO TUNNUSLUVUISTA

Henkilöstömäärät 31.12.	1998	1999	2000
• vakinaisia	1 124	1 088	1 060
• virkasuhteessa	594	564	538
• työsuhteessa	530	524	522
• määräaikaisia	30	45	31
• työllistettyjä	8	0	0
Henkilötyövuodet = htv	1 136	1 112	1 065
Osa-aikaeläkkeellä	70	71	79
Vakinaisen henkilöstön vähenemä	44	36	28
Poistuma	68	69	67
Uusrekrytoinnit	7	12	12
• vakinaistettu	13	3	8
Palkkakustannukset	210 493 mk/htv	218 025 mk/htv	237 00 mk/htv
Henkilöstökulut/operatiiviset kulut	37 %	35 %	
Keski-ikä	48,8	49	49
Koulutusrakenne			
Di	192	196	197
Ins	152	147	146
Rkm+tekn.	238	221	227
Korkeakoulu	63	62	65
Muut	479	462	425
Koulutustasoindeksi	4,3	4,3	4,4
Sairauspoissaolot	7,6 pv/htv	7,1 pv/htv	6,9 pv/htv
Työterveyshuolto	1 638 mk/htv	1 986 mk/htv	2 366 mk/htv
Virkistys- ja liikuntatoiminta	450 mk/htv	460 mk/htv	736 mk/htv
Koulutuspalvelut	4 388 mk/htv	3 094 mk/htv	3 010 mk/htv

